



John Peter Weldon LL.L., C.Med.
Médiateur - Formateur - Avocat

John Peter Weldon

Anime depuis 1997 des ateliers de formation sur les styles de communication en entreprise, dans les milieux juridique, de la santé, de l'enseignement, pour le compte du Barreau du Québec et de différents organismes du gouvernement du Québec.

Est accrédité depuis 1993 comme médiateur en matière familiale, civile, commerciale et en milieu de travail.

A développé une expertise dans la prévention, la formation et la médiation en matière de harcèlement psychologique.

Téléphone : (819) 565-7120 Téléc. : (819) 565-3382
courriel : johnpeter@johnpeterweldon.ca

La médiation d'une allégation de harcèlement psychologique : l'approche transformationnelle

Séminaire de 3 jours offert au Barreau du Québec et en milieu du travail

L'allégation de harcèlement psychologique en milieu de travail est indicative d'une **crise relationnelle**, qui s'accompagne souvent de carences sur le plan de la gestion.

La médiation vise à fournir aux parties qui le désirent un lieu sécurisant pour exprimer leurs **points de vue**, leurs **sentiments** et leurs **demandes** en toute confidentialité. Il s'agit d'une démarche de justice participative qui place les participants au centre du processus en leur reconnaissant le droit d'exercer des choix et de prendre des décisions les concernant tout au long du processus.

La médiation donne voix et pouvoir à la personne qui se sent victime. Elle permet à la personne à qui sont adressés les reproches de se rendre compte de l'impact de ses gestes et paroles, de s'expliquer, de présenter ses excuses si elle le désire et de proposer des mesures concrètes pour « réparer » la relation et éventuellement le tort causé. Il s'agit d'une démarche non pas de jugement, de punition et de stigmatisation, mais de **communication**, de **responsabilisation** et de **redressement**.

Du point de vue de l'employeur aux prises avec une allégation ou une plainte de harcèlement de la part d'employés, la médiation peut représenter une solution **rapide** et **économique** favorisant **l'amélioration de la relation** entre les participants et **l'apaisement** de l'entourage. Du point de vue des associations syndicales ou patronales, la médiation sera également l'option à privilégier pour **traiter de situations devenues délicates** lorsque la personne plaignante et la personne mise en cause font partie d'une même association.

N.B. Dans ce document, le masculin a été utilisé pour faciliter la lecture; il inclut le féminin et n'est pas discriminatoire.

Il va de soi qu'une médiation dans un domaine aussi névralgique doit être **volontaire**, présenter une garantie de stricte **confidentialité**, être soigneusement **préparée**, respecter le **caractère évolutif** du processus et faire l'objet du **suivi** approprié. Le séminaire, qui s'inspire du **modèle**

transformationnel de médiation, s'appuiera sur ces cinq caractéristiques et vous permettra de prévoir et d'éviter les nombreux pièges interpersonnels, administratifs et institutionnels inhérents à ce champ de pratique.

Par le biais d'une pédagogie expérientielle interactive, enrichie de l'apport de comédiennes en théâtre pédagogique, les différentes formes d'intervention proposées seront présentées de façon concrète afin d'en faciliter l'intégration.

CLIENTÈLE VISÉE

Toute personne concernée par la problématique du harcèlement. Avoir assisté à une formation sur le harcèlement psychologique serait un atout. L'inscription est limitée à 14 participants.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Reconnaître les **besoins spécifiques** des trois protagonistes d'une situation de harcèlement psychologique : la victime alléguée, la personne à qui les reproches sont adressés et l'employeur.

Développer **l'attitude**, les **compétences** et la **méthodologie** requises pour répondre adéquatement, par la médiation, à ces besoins.

Combiner de façon optimale **approche d'accueil** et **structure** afin de permettre aux participants de se dire et d'être entendus, de voir la situation sous un autre angle, de faire le point et d'envisager éventuellement une issue acceptable à leur situation.

MÉTHODOLOGIE

- Capsules théoriques
- Travail individuel, en dyade, en triade
- Observation d'interventions (théâtre pédagogique)
- Préparation d'interventions
- Mises en situation de cas simulés
- Rétroaction en plénière
- Exercices de rédaction

ASPECTS DU CONTENU

L'allégation de harcèlement, une crise relationnelle
Modes d'intervention et modèles de médiation
Synthèse des styles de communication en médiation
Contact avec l'employeur et contrat d'intervention
Le mandat de médiation transformationnelle
Rencontres préliminaires individuelles
Favoriser la capacité d'action autonome et l'ouverture au point de vue de l'autre
Les cinq sphères d'activité de la médiation
Points de repère et micro-stratégies
Émergence d'une vision élargie du conflit
Développement de moyens de redressement
Formulation d'excuses, rédaction du sommaire des acquis
Suivi avec l'employeur, les parties et l'entourage

Pour des informations sur les prochaines dates du séminaire, veuillez communiquer directement avec Madame Brigitte Desmarais du Service de la formation continue du Barreau du Québec à bdesmarais@barreau.qc.ca